

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*

A Model for the Development of Teacher Competencies at Special Education Center under Special Education Bureau

¹กาญจนา ฮวดศรี และ สติรพร เชาวนชัย

¹Kanchaana Huadsri and Sathiraporn Chowachai

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Email: Kan_jit@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 77 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลเทียบเกณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ การวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการและครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน กระบวนการและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ปัจจัยสนับสนุน กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูและสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) ผลการประเมินประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.68), ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ; ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to explore the needs and guidelines for the development of teacher competencies at special education center under Special Education Bureau; 2) to create and verify a model for the development of teacher competencies at special education center under Special Education Bureau; and 3) to assess the feasibility and utility of a model for the development of teacher competencies at special education center under Special Education Bureau. The study employed research and development approach with the following three steps: 1) exploring the needs and guidelines for the development of teacher competencies at special education center under Special Education Bureau; 2) creating and verifying a model through focus group discussions with experts; and 3) assessing the feasibility and utility of a model by 77 directors at special education center. The obtained data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and the findings were interpreted against criteria.

From the study, the following results were found: 1) The needs and guidelines for teacher competency development at the special education center indicate that administrators and teachers have a need for competency development related to screening and assessing the abilities of children with special needs, individual student development planning, learning management, and developing the potential of children with special needs. In examining the guidelines for teacher competency development in special education centers, it was found that directors and teachers in special education centers with best practices had opinions in agreement with the experts on competency development that should include principles, objectives, supporting factors, processes and methods for teacher competency development; 2) A model for the development of teacher competencies at special education center under Special Education Bureau consists of 6 components, which are model principles, model objectives, supporting factors, teacher competency development process and methods; and 3) From assessing the feasibility and utility of a model for the development of teacher competencies at special education center under Special Education Bureau, the results revealed that feasibility and utility were at the highest level ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.68), ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.72), respectively.

Keywords: Competency Development Model; Teachers at Special Education Center; Special Education Bureau

บทนำ

ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนพิการในทุกด้าน เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติและมีความสุข มีการจัดบริการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะด้านการศึกษา ได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 กำหนดให้ คนพิการ มีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งเลือกบริการทางการศึกษาสถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น ผ่านการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล (Special Education Bureau, 2017)

ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนพิการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jetchamnongnuch et al. (2011) กล่าวว่า ครูการศึกษาพิเศษ มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทางการศึกษาของคนพิการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนพิการอย่างรอบด้าน จึงได้มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูหลากหลายสาขาวิชาชีพ อาทิเช่น กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด แพทย์แผนไทยและวิชาเอกทั่วไป ที่ไม่ใช่เอกการศึกษาพิเศษ เพื่อเตรียมความพร้อม บำบัด พื้นฟูสมรรถภาพและให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

สภาพปัจจุบัน การผลิตครูเพื่อสอนเด็กพิการยังไม่สอดคล้องและเพียงพอกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนและสถานศึกษา ครูที่บรรจุในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษบางส่วนไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครูและไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษ มีการย้ายครูที่มีประสบการณ์ไปยังสถานศึกษาอื่น รวมถึงภาระงานของครูที่มากเกินไป (Special Education Bureau, 2015) อีกทั้งอัตราการเข้ารับการศึกษาคือเด็กพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษที่เพิ่มขึ้นโดยในปีการศึกษา 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 27,472 คน หลากหลายประเภทความพิการและมีระดับความรุนแรงที่แตกต่างกัน (Policy and Planning Group, Special Education Bureau, 2021) ทำให้ครูขาดความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการสอนผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ Jetchamnongnuch, Visessuvanapoom, Tantixalerm, and Tinmala (2017) กล่าวว่าปัญหาในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์การศึกษาพิเศษโดยตรง ปัญหาเกี่ยวกับการปรับพฤติกรรมผู้เรียน การออกแบบแผนการสอนเฉพาะบุคคล การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง

ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่ดีในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษสามารถปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพนักเรียนพิการให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประยุกต์ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1) การศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคเหนือ จำนวน 17 จังหวัด วิธีการได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 17 คน และครูศูนย์การศึกษาพิเศษในจังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด จำนวน 254 คน ได้มาโดยการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนข้าราชการครูในแต่ละจังหวัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 271 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index item – objective congruence) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และทำการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) พบว่า มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.831

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อขอเก็บข้อมูล ส่งแบบสอบถามจำนวน 271 ฉบับ ได้กลับมาจำนวน 271 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลเทียบเกณฑ์ที่กำหนด

2) การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่ได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ระดับชาติ รางวัลทรงคุณค่า OBEC AWARD ประเภทสถานศึกษายอดเยี่ยม ด้านวิชาการ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษและครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ แห่งละ 2 คน รวมจำนวน 6 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structure Interview) ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 6 องค์ประกอบ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index item – objective congruence) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลา และสถานที่นัดหมาย ตามแบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษและครู

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3) การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ และการบริหารการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการสอนด้านการศึกษาพิเศษ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน และเป็นหรือเคยเป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structure Interview) ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 6 องค์ประกอบ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index item - objective congruence) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลา และสถานที่นัดหมาย ตามแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นที่ 1 มาयर่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และได้ตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบความเหมาะสมโดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน โดยกลุ่มที่ 1 กลุ่มนักวิชาการระดับอุดมศึกษา มีคุณสมบัติเป็นผู้มีประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษาพิเศษและมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและมีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา จำนวน 1 คน รวมจำนวน 3 คน ดำเนินการในวันที่ 11 กรกฎาคม 2566 โดยสนทนากลุ่มทางออนไลน์ด้วยโปรแกรม Microsoft Team

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาค้นหา (Consensus) และปรับปรุง แก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษไปใช้ คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด จำนวน 64 แห่ง ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จำนวน 12 แห่ง และศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง รวมทั้งสิ้น 77 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกับแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยส่งหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลพร้อมแบบประเมินออนไลน์ ได้รับกลับคืนมา 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมา

การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลเทียบเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สมรรถนะด้านการจัดการศึกษาพิเศษ	4.47	0.60	มาก
2	สมรรถนะด้านจิตวิญญาณความเป็นครูการศึกษาพิเศษ	4.37	0.72	มาก
3	สมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	4.54	0.55	มากที่สุด
4	สมรรถนะด้านการวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.52	0.57	มากที่สุด
5	สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	4.50	0.55	มาก
6	สมรรถนะการสร้างเครือข่ายและทีมงานในการจัดการศึกษาพิเศษ	4.44	0.59	มาก
รวม		4.47	0.60	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ ผลพบว่า สมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.55) รองลงมาคือสมรรถนะด้านการวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.57) ส่วนระดับน้อยสุดคือ สมรรถนะด้านจิตวิญญาณความเป็นครูการศึกษาพิเศษ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.72)

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการศึกษาจากศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ปัจจัยสนับสนุน 4) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู 5) วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ปัจจัยสนับสนุน 4) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู 5) วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

วัตถุประสงค์ที่ 2 การสร้างและตรวจสอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 ยกร่างรูปแบบ พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ด้านนโยบายและโครงสร้างองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรการพัฒนาครู ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู การติดตามและประเมินผล 5) วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้พี่เลี้ยงสอนงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ การศึกษาดูงาน 6) ผลผลิต ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการศึกษาพิเศษ สมรรถนะด้านจิตวิญญาณความเป็นครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ สมรรถนะด้านการวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและทีมงานในการจัดการศึกษาพิเศษ

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการจัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิแบบออนไลน์ พบว่า ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ปัจจัยสนับสนุน กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู และสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

วัตถุประสงค์ที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่ามีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

รายการ	ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้				ความเป็นประโยชน์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ผลการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ผลการประเมิน
1. หลักการของรูปแบบ	4.63	0.80	มากที่สุด	ผ่าน	4.61	0.84	มากที่สุด	ผ่าน
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.75	0.59	มากที่สุด	ผ่าน	4.78	0.68	มากที่สุด	ผ่าน
3. ปัจจัยสนับสนุน	4.67	0.81	มากที่สุด	ผ่าน	4.63	0.82	มากที่สุด	ผ่าน
4. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู	4.82	0.52	มากที่สุด	ผ่าน	4.80	0.59	มากที่สุด	ผ่าน
5. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู	4.85	0.49	มากที่สุด	ผ่าน	4.83	0.56	มากที่สุด	ผ่าน
6. สมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.44	0.98	มาก	ผ่าน	4.52	0.95	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.72	0.68	มากที่สุด	ผ่าน	4.71	0.72	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 2 พบว่า ในภาพรวมความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีผลความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.68) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.49) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.98) ส่วนภาพรวมของความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.72) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.56) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.95)

องค์ความรู้ใหม่



Picture 1: The Model of Development of Teachers Competencies in Special Education Center under Special Education Bureau

จากภาพ 1 สามารถอธิบายได้ว่า องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ คือ ควรนำหลักการบริหารทฤษฎีเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากครูจึงเล็งเห็นความสำคัญและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้านการจัดการศึกษาพิเศษ และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ครูและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องกันอาจเนื่องมาจากผู้ทำวิจัยได้มีการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการวิจัยอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nitchanet (2017) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์

และการศึกษา พบว่า รูปแบบต้องมืองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือกระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ อาจเนื่องจาก มีการสร้างและการพัฒนาหลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างเป็นระบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีการปฏิบัติดีพร้อมกับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสอดคล้องกับ Asawapoom (2007) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อาจเนื่องมาจาก การศึกษาสภาพปัญหาพบว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแต่งตั้งและบรรจุข้าราชการครูผู้ช่วยเป็นจำนวนมาก มีวิชาเอกที่หลากหลายซึ่งไม่ใช่วิชาเอกการศึกษาพิเศษหรือวิชาเอกทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่ดีในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและสามารถปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Asawapoom (2007) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยวัตถุประสงค์ของรูปแบบในการพัฒนารูปแบบใดก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด

องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยสนับสนุน อาจเนื่องมาจาก คุณภาพของครูและคุณภาพของนักเรียนเป็นสิ่งที่สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญมากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงต้องเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนาในทุกด้าน โดยพัฒนาสมรรถนะครูให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Aiumpayaya (2018) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพที่ดีของประเทศไทยนั้น ได้แก่ นโยบายด้านการพัฒนาครู งบประมาณ วิธีการ และกระบวนการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Khunthongchan (2016) กล่าวว่า ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร คือ นโยบายขององค์กร โครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน คล่องตัว งบประมาณสนับสนุนเพียงพอต่อเนื่องและดี ขนาดขององค์กร คุณลักษณะของผู้นำองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siripala (2016) กล่าวว่า ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วย เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี งบประมาณ หลักสูตร และการบริหารจัดการของผู้นำ

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู อาจเนื่องมาจาก กระบวนการพัฒนาทำให้ครูและสถานศึกษาได้วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการมาวางแผนการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและสถานศึกษา จากนั้นจึงดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ Jansila (2018) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน เมื่อนำแนวคิดของ Deming มาใช้ในการพัฒนาครูจะประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล การปรับปรุง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chunaka (2016) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา

สมรรถนะ การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู อาจเนื่องมาจากวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ต้องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Desimone, Werner, and Harris (2002) ได้กล่าวถึง วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน การสอนงานระหว่างผู้สอนกับผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเองตามความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rathanit (2017) กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาบุคลากรมีวิธีที่สำคัญดังนี้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือองค์กร

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูการศึกษาพิเศษ มีความเชื่อมโยงกับสิทธิทางการศึกษาของคนพิการ โดยครูการศึกษาพิเศษต้องสามารถคัดกรองและประเมินผลทางการศึกษา วางแผนจัดการศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสนับสนุน และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Arkansas Department of Education (2015) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับครูการศึกษาพิเศษ ดังนี้ ด้านพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและการเรียนรู้ที่แตกต่าง ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการประเมินความสามารถ ด้านแผนการสอนและกลยุทธ์ ด้านการเรียนรู้วิชาชีพและการปฏิบัติทางจริยธรรม และด้านการทำงานร่วมมือร่วมพลัง ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Rodut (2020) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูการศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 7 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูการศึกษาพิเศษ มีจำนวน 7 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความสำเร็จในการเรียนร่วม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากการมีการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู อย่างเป็นระบบตามหลักการการพัฒนารูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู จากผู้บริหารและครูในศูนย์การศึกษาพิเศษในจังหวัดภาคเหนือ และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำปรับปรุงให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 6 องค์ประกอบ จึงนำไปสอบถามผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 77 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1994) ได้กล่าวว่าผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยให้ความเชื่อถือว่าการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่างๆ จะเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุป

จากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปได้ว่า 1) ผลการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษสูงสุด รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ปัจจัยสนับสนุน กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู และวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู 2) ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ในภาพรวมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่จะนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษไปใช้ควรมีการศึกษารูปแบบอย่างละเอียด และนำไปใช้ให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

1.2 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษไปกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น

1.3 ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษควรเลือกวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ตามหลักสูตรการพัฒนาที่หลากหลายและมีลักษณะยืดหยุ่นตามความพร้อมของสถานศึกษา

1.4 ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะของครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยการสร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

References

- Aiumpaya, K. (2018). *Teacher Professional Development*. Nonthaburi: 21 Century Co., Ltd.
- Arkansas Department of Education. (2015). *Arkansas Teaching Standards*. Little Rock: Arkansas Department of Education.
- Asawapoom, S. (2007). Using Research to Develop Patterns in Doctoral Thesis. *Journal of Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 2(2), 83-84.
- Chunaka, L. (2016). *The Development Model to Competency for Academic Administration of School Administrators in Primary Service Area Office*. (Doctoral Dissertation). Naresuan University. Phitsanulok.
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development*. (3rd ed). Ohio: Thomson and South-Weston.
- Eisner, E. W. (1994). *Cognition Curriculum Reconsidered*. New York: McGraw Hill Book.
- Jansila, V. (2018). *Administration of Educational Institutions in Remote Areas*. (1st ed.). Bangkok: Rattanasuwan Print 3.
- Jetchamnongnuch, W. et al. (2011). *Professional Standards for Special Education Teachers*. Bangkok: The Teacher Council of Thailand.
- Jetchamnongnuch, W. , Visessuvanapoom, P., Tantixalerm, Ch., & Tinmala, D. (2017) . Professional Standards for Special Education Teacher. *Journal of Research Methodology*, 30(2), 161-186.
- Khunthongchan, S. (2016). *Integrated Human Resource Management*. (1st ed.). Bangkok: SE-Education.
- Nitchanet, C. (2017). Model Development Research in Social Sciences and Education. *Academic articles Suratthani Rajabhat Journal*, 4(2), 71-102.
- Rathanit, S. (2017). *Principles and Theory Education Administration*. (4th ed.). Bangkok: S. Asia Press (1989) Co., Ltd.
- Rodut, S. (2020). *The Developing Speaking Skills for Children with Mental Retardation Using Picture Books*. Phitsanulok: Regional Special Education Center 7 Phitsanulok.
- Siripala, W. (2016). *The Rajabhat Model of Teachers' Professional Development*. (Doctoral Dissertation). Siam University. Bangkok.
- Special Education Bureau. (2015). *Report on the Results of the Education System for Education that Has Needs in Thailand*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Special Education Bureau. (2017). *Educational Management Plan for Persons with Disabilities No.3 (A.D. 2017 – 2021)*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Special Education Bureau. (2021). *Policy and Planning Group*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.